

boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Marzo, 2005 Vol. 10 N° 1

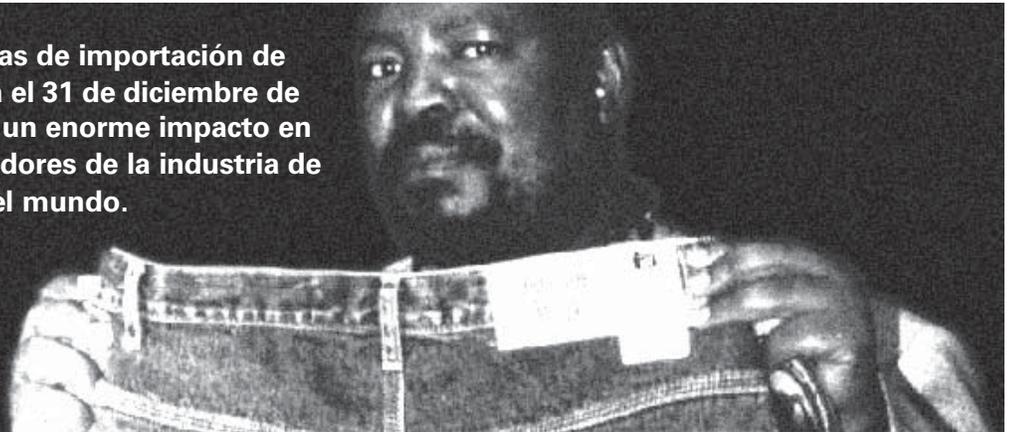
Gildan hace lo
correcto en
Honduras

¿Hará también
lo correcto en
Canadá?

4

La eliminación de cuotas amenaza empleos y derechos de los trabajadores

La eliminación de cuotas de importación de textiles e indumentaria el 31 de diciembre de 2004, ya está teniendo un enorme impacto en las vidas de los trabajadores de la industria de la confección en todo el mundo.



Países pobres como Bangladesh y el pequeño reino del sur de África Lesotho, cuyas industrias de la confección se desarrollaron y crecieron como resultado del sistema de cuotas, se están enfrentando con cierres de plantas y pérdidas significativas de empleos.

Según la Corporación de Desarrollo de Lesotho, en los últimos seis meses de 2004, 12.300 trabajadores de la confección perdieron sus empleos como consecuencias de cierres de fábricas, y otros 10.800

quedaron también sin trabajo en enero de 2005.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo estima que un millón de trabajadores en Bangladesh podrían perder sus empleos como resultado del fin del sistema de cuotas. La gran mayoría de estos trabajadores son mujeres de las áreas rurales, quienes tendrán muy pocas oportunidades de conseguir otro empleo después que cierren las fábricas.

“Las fábricas ya están cerrando; ¿que van a hacer estas jóvenes mujeres en

Bangladesh?” dice Neil Kearney, Secretario General de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITVTC) en el reciente Foro Mundial Económico en Davos, Suiza.

Aunque los costos laborales en Bangladesh son extremadamente bajos, el país carece de una industria textil

índice

Avances en políticas de compra sin explotación ...	2
Eliminación de cuotas	3
Gildan	4
Notas y noticias	6

moderna o una infraestructura desarrollada que podría hacerlo competitivo con China en el nuevo ambiente de libre comercio.

Impacto en Canadá

En Canadá, Huntington, en la provincia de Quebec, se ha convertido en el símbolo de la falla del gobierno canadiense de proteger a trabajadores y comunidades amenazados por la eliminación de cuotas. Justo antes de Navidad, esta ciudad textil de 180 años experimentó la pérdida de 215 empleos. Muy poco

— continúa en la página 3 —

Avances en políticas de compra sin explotación

el boletín de la Red de Solidaridad de la Maquila

es una publicación trimestral en inglés y español de la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). La RSM incluye más de 400 grupos e individuos de todo Canadá. La RSM promueve la solidaridad entre grupos canadienses laborales, de mujeres y del movimiento social con sus contrapartes de México, América Central y Asia que trabajan en organizar para mejorar los estándares y las condiciones de trabajo en las zonas de maquiladoras y de procesamiento de exportaciones.

Editores
Bob Jeffcott
Tullia Marcolongo
Georgia Marman
Kevin Thomas
Marie Lorenzo
Lynda Yanz

Traducción
Aníbal Vitón

Red de Solidaridad de la Maquila
606 Shaw Street
Toronto, Ontario
M6G 3L6 Canada
Phone: 416-532-8584
Fax: 416-532-7688
E-mail: info@maquilasolidarity.org
<http://www.maquilasolidarity.org>

Con la adopción por la ciudad canadiense de Vancouver de la primera política de compras sin explotación de una gran municipalidad canadiense en diciembre de 2004, se ha abierto la puerta para otras políticas éticas de compras en otros gobiernos municipales, provinciales e incluso en el gobierno federal canadiense en este año.

El 16 de diciembre de 2004, el Consejo Municipal de Vancouver aprobó por unanimidad "en principio" una Política de Compras Ética y Código de Conducta del Proveedor que se aplica a las compras del gobierno municipal de artículos de indumentaria y productos agrícolas de comercio justo, incluyendo el café.

La ciudad de Vancouver gasta actualmente US\$1,1 millones por año en artículos de indumentaria y US\$3 millones en productos agrícolas.

Después de aprobar la política en principio, el Consejo Municipal instruyó al ejecutivo de la Municipalidad a informar en dos meses sobre cómo se hará cumplir

esta política, incluyendo los costos asociados con su implementación.

La moción también ordena al ejecutivo a promover con otras jurisdicciones y agencias, incluyendo el Comité Organizador Olímpico y el Consejo Escolar de Vancouver que consideren la Política de Compras Ética y Código de Conducta del Proveedor como modelo.

La Política de Compras Ética y Código de Conducta del Proveedor fueron elaborados por el comité de política de compras ética del Municipio, que incorporó a representantes locales de organizaciones laborales, empresarias y no gubernamentales, así como miembros del Consejo Municipal y personal del gobierno municipal.

Según Penny Parry, quien participó en el comité como voluntaria de la RSM, la participación de distintos sectores de la comunidad en



el desarrollo de la política tuvo como resultado un código de conducta fuerte basado en estándares laborales internacionales reconocidos.

Significativamente, la política también exige "revelación completa de la localidad de fábricas de proveedores y subcontratistas."

Avances sin explotación

Hay un creciente interés en otras ciudades canadienses en adoptar políticas similares. En septiembre pasado, el Consejo Municipal de la ciudad de Calgary, en la provincia de Alberta, resolvió adoptar una política

— continúa en la página 8 —

La eliminación de cuotas

— viene de la página 1 —

después, los residentes se enteraron de que más de 800 empleados de otras fábricas textiles quedarían pronto sin trabajo.

Recientemente, Gildan Activewear de Montreal anunció que cerraba dos hilanderías en Quebec y Ontario (ver páginas 4 y 5).

Consolidación de la industria

El fin del sistema de cuotas está aumentando la competencia entre países, marcas y fabricantes, y resultará en que la producción será consolidada en menos países y con menos

proveedores. Una encuesta de la industria determinó que las marcas que ahora se aprovisionan de artículos de indumentaria en 40-50 países planean consolidar la producción en 12-15 países.

La mayoría de los expertos de la industria piensan que gran parte de la producción de confecciones del mundo será trasladada a China e India, aunque es posible que muchas empresas continúen produciendo y aprovisionándose en otros países con el fin de evitar exponerse a riesgos inesperados, tales como inestabilidad política u otra epidemia de SARS.

Amenaza a los estándares laborales

Si no se ponen en vigencia medidas de protección, la mayor competencia en el nuevo ambiente de libre comercio no sólo desplazará a millones de trabajadores, sino que también podría acelerar la carrera hacia abajo en salarios, condiciones de trabajo y estándares laborales.

No sorprende que el país que ganará más con el fin del sistema de cuotas, China, no permite a sus trabajadores formar o afiliarse a sindicatos de su elección o negociar colectivamente. Los inversores taiwaneses en China podrán beneficiarse con el fin de las cuotas, pero es poco probable que los trabajadores chinos vean mejoras importantes en

Eliminación de cuotas: ¿de qué se trata?

Bajo el Acuerdo Multifibras establecido en 1974, Canadá, EE UU y la Unión Europea podían establecer límites, llamados cuotas, sobre la cantidad de productos de textiles e indumentaria hechos en otros países que permitirían entrar en sus mercados de cualquier país específico productor de confecciones.

Aunque la intención original del sistema de cuotas era proteger las industrias de confecciones y textil del Norte global, en la práctica el Acuerdo Multifibras promovió el crecimiento de nuevas industrias de la confección en muchos países en desarrollo que no tenían límites restrictivos de cuotas sobre la cantidad de prendas de vestir que podían exportar al Norte.

En 1995, el Acuerdo Sobre los Textiles y el Vestido se puso en vigencia, bajo el cual las cuotas se eliminaron en cuatro etapas en un período de diez años finalizado el 1° de enero de 2005.

salarios o condiciones de trabajo.

Según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL), la explotación de los trabajadores en China “está contribuyendo a una presión hacia abajo en los precios en todo el mundo y empujando a los proveedores globales a reducir los derechos de los trabajadores en un intento de seguir siendo competitivos.”

La CIOUSL apunta también a las acciones negativas de otros gobiernos para limitar los derechos de los trabajadores con el fin de seguir siendo competitivos en el ambiente post cuotas, incluyendo acciones del gobierno de Las Filipinas de eximir a la industria del vestido de la ley del salario mínimo, y declaraciones del

gobierno de Bangladesh de que elevará el tope de horas extra y reducirá restricciones sobre el trabajo nocturno para mujeres.

¿Una luz al final de túnel?

Uno de los pocos puntos positivos en este escenario de desolación es la posibilidad de que el fin del sistema de cuotas aliente a algunas empresas que dependen mucho de su marca y que han sido blanco de campañas antiexplotación, a establecer relaciones comerciales a largo plazo con menos proveedores y que inviertan en mejorar las condiciones de trabajo y las prácticas laborales en esas fábricas.

Asimismo, algunos países, como Camboya, están comenzando a ver que el cumplimiento de los

— continúa en la página 8 —





Gildan hace lo correcto en Honduras

¿Hará también lo correcto en Canadá?

El 19 de enero, la empresa fabricante de camisetas de Montreal, Gildan Activewear, acordó implementar un plan de acción correctiva para rectificar bien documentadas violaciones a los derechos de los trabajadores en su fábrica El Progreso en Honduras y ofrecer oportunidades de empleo a ex trabajadores de esa fábrica.

Después de lograr un acuerdo sobre el plan, la RSM suspendió su campaña de tres años por la reincorporación de los simpatizantes sindicales despedidos injustamente. El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), que llevó a cabo una de las dos investigaciones sobre acusaciones de violaciones

a los derechos de los trabajadores en la fábrica, informó a sus 134 universidades miembros que la implementación por parte de Gildan del plan de acción correctiva pondrá a la empresa en cumplimiento con sus obligaciones con el código de conducta.

Reparando el daño

“Si se implementa plenamente, el plan de

acción correctiva de Gildan será un gran avance en pos de la reparación del daño causado por las decisiones de la empresa de despedir a aproximadamente 80 simpatizantes sindicales en 2002 y 2003 y de cerrar la fábrica El Progreso de Gildan en Honduras en medio de un proceso de reclamo de terceras partes,” dice Lynda Yanz, coordinadora de la RSM.

El 12 de julio de 2004, en medio de negociaciones con la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) sobre los hallazgos de sus respectivas investigaciones, Gildan informó a la FLA y el WRC que cerraría la fábrica el 30 de septiembre de ese año. Sostuvo que la decisión no tenía nada que ver con los hallazgos de auditoría o propuestas de acción correctiva, incluyendo que reincorporara a los 80 simpatizantes sindicales despedidos injustamente.

Las dos investigaciones fueron realizadas en respuesta a un reclamo de terceros presentado por la

El compromiso de Gildan puesto a prueba

Recientemente, el compromiso de Gildan con la libertad de asociación fue puesto a prueba cuando otro incidente sobre violaciones a la libertad de asociación en una fábrica centroamericana que produce artículos para Gildan llegó a la atención de grupos contra la explotación de EE UU y Canadá.

Según la Confederación Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar de Nicaragua (CST-JBE), aproximadamente 30 trabajadores de la fábrica de confecciones de propiedad coreana Nicotex en Nicaragua, fueron despedidos por

intentar formar un sindicato. La CST-JBE también acusó a la gerencia de la fábrica por amenazar e intentar sobornar a simpatizantes sindicales y de realizar visitas a los hogares de los trabajadores para presionarles a renunciar a su afiliación al sindicato.

En respuesta a pedidos del Proyecto Estadounidense de Educación en las Américas (US/LEAP), el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) y la RSM, Gildan acordó reunirse con dirigentes de la CST-JBE para escuchar su historia y presionar a Nicotex a que cumpla plenamente con sus obligaciones con el código de

conducta de respetar los derechos asociativos de los trabajadores.

El 3 de febrero, Gildan, Nicotex y la CST-JBE firmaron un acuerdo mediante el cual la empresa acordó ofrecer la reincorporación a cinco dirigentes sindicales despedidos, pagarles los beneficios adeudados, y tratar a esos trabajadores con respeto en el caso de que eligieran ser reincorporados. A cambio, el sindicato acordó suspender la campaña internacional y retirar sus demandas ante el Ministerio de Trabajo. Todavía queda por determinar cómo se verificará el cumplimiento del acuerdo

RSM, el Congreso Laboral Canadiense (CLC) y la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH).

Preferencia de contratación

La oferta de Gildan de abrir una nueva planta de costura en Choloma, Honduras, y dar preferencia de contratación a ex trabajadores de El Progreso de Gildan, sin discriminación contra simpatizantes sindicales despedidos al contratar, fue un factor clave en resolver el reclamo.

Según Gildan, la nueva fábrica será abierta a fines de marzo de 2005 y emplearía eventualmente a 1.200 trabajadores. Antes de cerrar el 30 de septiembre de 2004, la fábrica El Progreso empleaba a 1.800 trabajadores.

Además de ofrecer prioridad de contratación en la nueva fábrica, Gildan acordó proveer lo siguiente:

- prioridad de contratación en sus otras dos plantas de costura en Honduras, sin discriminación contra los simpatizantes sindicales despedidos;
- transporte entre El Progreso y la nueva fábrica, así como a una segunda fábrica más cercana a El Progreso;
- subsidios para relocalización de trabajadores y sus familias que quisieran hacerlo; y
- capacitación para ex trabajadores de El Progreso que no tengan las capacidades necesarias requeridas en las actuales y nueva plantas de costura.

Gildan accedió también a una verificación independiente del cumplimiento de estos compromisos.

Libertad de asociación

Además de estos compromisos asumidos ante el WRC, Gildan dio otros pasos para cumplir con las condiciones establecidas por la Asociación por el Trabajo Justo para poder seguir como empresa participante de la FLA. Los mismos comprenden:

- reconocer que hubo restricciones en su fábrica El Progreso sobre el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación;
- comunicar a sus empleados hondureños el compromiso de Gildan con sus derechos asociativos;
- desembolsar los fondos para el pago pleno de salarios caídos e indemnización para los 39 trabajadores simpatizantes sindicales despedidos en noviembre de 2003;
- completar la capacitación inicial realizada por Verité sobre libertad de asociación para trabajadores y personal de gerencia en Honduras;
- prometer aplicar su plan de acción correctiva en lo concerniente a otras violaciones a los derechos de los trabajadores a todas sus otras fábricas en Honduras; y
- encarar conversaciones constructivas con la Red de Solidaridad de la Maquila sobre temas relacionados a la implementación de su parte de los estándares de la FLA.

El 10 de diciembre, el Consejo Directivo de la FLA, que había anteriormente votado dar por terminado el carácter de miembro de Gildan en la Asociación si no cumplía una serie de condiciones concernientes

al Estándar sobre Libertad de Asociación de la FLA, decidió aceptar de vuelta a Gildan como miembro en cumplimiento basado en los "pasos sustanciales" dados por la empresa para cumplir con estas condiciones.

¿Cambió Gildan?

Según Lynda Yanz, en los últimos meses, altos ejecutivos de Gildan realizaron un esfuerzo serio para resolver temas pendientes en este caso y

lograr la remediación. "Esto representa un cambio significativo en el enfoque de la empresa en los últimos años," dice Yanz.

Según Yanz, la RSM continuará monitoreando las prácticas laborales de Gildan en Honduras y en otras partes. "La prueba real de si la empresa cambió será cómo trata a sus empleados si deciden y cuando decidan organizarse en otras fábricas."

Gildan anuncia el cierre de dos fábricas canadienses

El 1º de febrero, en su reunión anual de accionistas en Montreal, Gildan Activewear anunció el cierre de sus dos hilanderías en Canadá, y el traslado de la producción de hilado a EE UU.

Como resultado de la decisión de Gildan, 175 trabajadores de la hilandería de la empresa en Long Sault, Ontario y 110 trabajadores en la hilandería de Montreal quedarán sin empleo a fines de marzo de este año. Los trabajadores en ambas plantas están sindicalizados.

Según Gildan, el cierre de las fábricas era "inevitable" debido a las disposiciones sobre normas de origen en la Ley de Asociación Comercial entre Estados Unidos y la Cuenca del Caribe (CBTPA), la cual da acceso libre de aranceles a productos de indumentaria cosidos en América Central, pero sólo si el hilo usado para hacerlos es procesado en EE UU. Gildan señala también que el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica (CAFTA), que se espera sea aprobado por el Congreso estadounidense en este año, permitirá acceso libre de aranceles para productos de Gildan hechos en América Central con hilo de la región.

Detrás de la decisión de Gildan está el deseo de la empresa de poder seguir compitiendo con fabricantes que están trasladando gran parte de su producción a China e India a la luz de la eliminación de cuotas a fin de 2004.

En el mundo post cuotas, empresas verticalmente integradas como Gildan, cuyas instalaciones de manufactura siguen estando en las Américas, están intentando seguir siendo globalmente competitivas trasladando operaciones de costura a los países de mano de obra más barata, como Haití y Nicaragua, e invirtiendo en fábricas textiles en países vecinos.

La decisión de cerrar sus hilanderías canadienses podría ayudar a mantener a Gildan competitiva, y con ganancias, pero eso es un consuelo pequeño para los trabajadores y las comunidades que están perdiendo sus empleos.

notas y noticias

Progreso en el conflicto de Grupo M

El grupo haitiano de derechos humanos Batay Ouvriye informa que se están realizando negociaciones entre el sindicato y la gerencia en la fábrica de jeans Codevi por la reincorporación de 300 miembros del sindicato despedidos ilegalmente. Se informa que la empresa y el sindicato de trabajadores, SOKOWA, han acordado en un equipo de mediación. La fábrica es propiedad del fabricante de artículos de indumentaria dominicano Grupo M y está ubicada en la zona franca Ouanaminthe en Haití en la frontera con la República Dominicana.

La RSM y otros grupos de derechos de los trabajadores han pedido a la Corporación Financiera Internacional (CFI) del Banco Mundial que utilice su influencia para convencer a Grupo M que negocie con el sindicato. En enero de 2004, la CFI acordó otorgar un préstamo de US\$20 millones a la empresa para la construcción de un parque industrial en la zona, bajo la condición de que Grupo M respetara los derechos de sus trabajadores haitianos a la libertad de asociación y a negociar colectivamente.

Campaña contra North Sails

En septiembre de 2002 la Campaña Ropa Limpia (CCC) europea lanzó una campaña internacional en apoyo de más de 200 trabajadores de la fábrica de North Sails en Sri Lanka que habían sido despedidos por realizar una huelga. La campaña internacional ayudó a los trabajadores a lograr un Memorando de



Entendimiento, comprometiendo a la empresa a negociar con el sindicato y respetar el derecho de

los trabajadores a la libertad de asociación. La empresa también accedió a que los trabajadores despedidos recibieran prioridad en nuevos contratos.

Según la CCC, la gerencia no cumplió sus compromisos, y los trabajadores y la CCC se han visto obligados a relanzar la campaña contra North Sails. Exigen que la empresa reincorpore a los trabajadores ilegalmente despedidos, acepte mediación en el conflicto y reconozca el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. Para mayor información, ver la página: www.cleanclothes.org

Asesinatos de líderes sindicales

El 5 de noviembre, el sindicalista estadounidense Gilberto Soto fue asesinado cuando visitaba a su madre en la ciudad de Usulután, El Salvador. Ciudadano estadounidense y salvadoreño de nacimiento, Soto iba a comenzar a trabajar en un nuevo proyecto documentando violaciones de los derechos de los trabajadores y choferes del puerto, incluyendo trabajadores despedidos por la Maersk Corporation de Dinamarca durante una lucha



por un contrato sindical. Soto trabajó por mucho tiempo como organizador con la Hermandad Internacional de Teamsters. Poco después del asesinato de Soto, el sindicato Teamsters envió una delegación de 10 personas a El Salvador para urgir al gobierno salvadoreño que lleve a cabo una investigación exhaustiva y juzgue a los culpables. En su lugar, el 3 de diciembre, la policía de El Salvador arrestó a la suegra de Soto y la acusó de haber contratado a los asesinos.

El 28 de noviembre, Julio Rolando Raquec, Secretario General del Sindicato de Trabajadores en Servicios de Transporte y Similares de Guatemala fue atacado en su casa en Ciudad de Guatemala. Murió ese mismo día en la sala de emergencia del hospital. En agosto, Raquec fue asaltado por guardias privados. Aunque funcionarios del gobierno habían recibido informes en mayo y junio de robos en la casa de Raquec y amenazas de violación contra sus hijas, no hicieron una investigación ni proveyeron protección a Raquec y su familia.

El plan de pensiones canadiense apoya la opresión

A pesar de la política oficial del gobierno canadiense de desanimar a empresas canadienses a realizar negocios con Burma, el propio Plan de

Pensiones de Canadá del gobierno canadiense invierte en empresas directamente ligadas al brutal régimen militar de Burma.



Según Amigos Canadienses de Burma, el Plan de Pensiones Canadiense tiene inversiones en Ivanhoe Mines Ltd., que está participando en una joint venture con el gobierno militar de Burma, y en CHC Helicopters, una empresa canadiense que provee servicios de transporte a la industria minera y otras en Burma. Amigos de Burma se une a otras ONGs y grupos laborales para exigir el fin de las inversiones del Plan de Pensiones en empresas que hacen negocios con Burma.

Wal-Mart traba negociaciones

Después de nueve reuniones de negociación sin fruto, el 1° de febrero, el Local 503 del sindicato canadiense de trabajadores de la alimentación y el comercio (UFCW) en Jonquière, Quebec, presentó un pedido al Ministerio de Trabajo de la provincia de Quebec para que haya arbitraje para lograr un primer contrato colectivo en la primera tienda de Wal-Mart sindicalizada en América del Norte. El Código Laboral de Quebec dispone arbitraje para el primer contrato colectivo cuando fallan los esfuerzos de conciliación.

Mientras tanto, trabajadores de una segunda tienda de Wal-Mart en Quebec han ganado el derecho a ser representados por un



sindicato. La Comisión de Relaciones Laborales de la provincia determinó que una mayoría de los trabajadores en la tienda de la empresa en Saint-Hyacinthe habían firmado tarjetas sindicales para ser representados por el UFCW. Actualmente, trabajadores en otras 12 tiendas de Wal-Mart en Quebec, Saskatchewan y British Columbia han solicitado la representación sindical.

Temiendo otros triunfos sindicales, Wal-Mart lanzó una campaña en los medios y cuestionamientos legales contra legislación laboral provincial canadiense que determina certificaciones de sindicatos sobre la base de tarjetas sindicales firmadas.

Amnistía Internacional apoya revelación de fábricas

El 23 de enero, Amnistía Internacional (AI) presentó al Miembro de Parlamento del Bloc Québécois Pierre Paquette

una pila de peticiones con 13.500 firmas, haciendo un llamado al gobierno canadiense de que introduzca normas de revelación de fábricas para todos los productos de indumentaria que se vendan en Canadá. Representantes de Amnistía Internacional y de la Coalición de Quebec Contra la Explotación entregaron las peticiones a Paquette, junto con aproximadamente 10.000 etiquetas de ropa, durante una marcha frente a la tienda Wal-Mart de Montreal. Paquette presentará las peticiones al Parlamento Canadiense.

La acción de Quebec añade a la presión sobre el gobierno canadiense de adoptar normas de revelación de fábricas y otras políticas de

responsabilidad corporativa que ofrezcan a los consumidores información para que puedan elegir éticamente y promover que las empresas mejoren sus prácticas laborales.



Izquierda: Miembros de Amnistía Internacional presentan peticiones reivindicando normas de revelación.

Avances en políticas de compra sin explotación

— viene de la página 2 —

instruyendo al gobierno municipal a presentar un informe sobre los costos de implementación. El Consejo Municipal de la ciudad de Toronto aprobó una resolución similar en 2003. El 18 de enero de este año, la Municipalidad de Toronto realizó una reunión pública para consultar al público sobre el contenido y la implementación de una política de compras sin explotación. El gobierno municipal espera tener vigente esta política antes del mes de junio próximo.

Y aunque ninguna provincia canadiense ha adoptado todavía una política de compras sin explotación, se ha formado un comité de Ministros de Obras Públicas provinciales, de los territorios y del gobierno federal para elaborar un borrador de política ética de compras para presentar a la reunión del Consejo Canadiense de Compras Públicas en septiembre próximo.

La Universidad de Toronto toma la delantera

El 27 de enero, administradores universitarios de todo Canadá se reunieron en una conferencia organizada por la Universidad de Toronto para tratar sobre cooperación entre universidades canadienses en la implementación de políticas éticas de otorgamiento de licencias. Los oradores en la conferencia incluyeron a Kathy Stevens de la Asociación por el Trabajo Justo (FLA), Scott Nova, del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), Kyle Winters de la

Universidad de Toronto, y Kevin Thomas, de la RSM.

La Universidad de Toronto propone que las universidades canadienses compartan información sobre proveedores, incluyendo una lista de proveedores que adhieren a los códigos de conducta de la FLA y el WRC. La Universidad ofrece manejar la administración de políticas universitarias de compras éticas recolectando y compartiendo información sobre fábricas con las universidades canadienses que adopten políticas de compras que incluyan disposiciones de códigos consistentes con las de la FLA o el WRC. La Universidad de Toronto urge también a

las universidades canadienses a asociarse a la FLA o el WRC.

A la fecha, 12 universidades canadienses han adoptado políticas de compras y/u otorgamiento de licencias sin explotación. De esas universidades, las de McMaster, Guelph y Queen's son actualmente miembros del WRC, la Universidad de Alberta es miembro de la FLA, y la Universidad de Toronto es miembro de ambas iniciativas.

La FLA es una iniciativa multipartita de monitoreo de código que incluye a más de 190 universidades, así como grandes empresas de marcas y proveedores universitarios. El WRC es una organización sin fines de lucro que investiga acusaciones de violaciones a los derechos laborales en fábricas que producen para sus aproximadamente 135 universidades miembros.

La participación de distintos sectores de la comunidad en el desarrollo de la política de compras sin explotación de Vancouver tuvo como resultado un código de conducta fuerte basado en estándares laborales internacionales reconocidos.

Las escuelas pueden también afiliarse

Durante su estado en Toronto, los representantes del WRC Scott Nova y Nancy Steffan se dirigieron también a una conferencia de Directores de Educación del Consejo Católico de Ontario, y se reunieron con activistas contra la explotación que desarrollan campañas en universidades y Consejos Escolares.

Como resultado de la visita, los Consejos Escolares Católicos de Ontario considerarán trabajar con el WRC en la implementación de sus políticas de compras sin explotación. El WRC proporcionaría los Consejos escolares con un proceso listo para tratar reclamos de terceras partes.

La eliminación de cuotas

— viene de la página 2 —

estándares laborales puede ser una ventaja competitiva que podría ayudar al país a mantener y atraer pedidos de empresas de marcas.

La RSM está participando en un foro internacional que reúne a marcas, ONGs, organizaciones laborales, iniciativas multipartitas de monitoreo de códigos e instituciones multilaterales para debatir acciones que empresas, gobiernos e instituciones internacionales podrían realizar para tratar con las consecuencias negativas del fin de las cuotas al nivel de país, trabajador y comunidad, y dar pasos para asegurar que se protejan los derechos de los trabajadores en el mundo post cuotas.